

وزارة التعليم العالـي والبحث العلمـي
جامعة محمد خيضر – بسكرة ـ
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير





مخبر مالية، بنوك وإدارة الأعمال



ينظم

الملتقى الوطني حول:

حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري

يومي 06-07 ماي 2012

عنوان المداخلة:

أخلاقيات العمل كاداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية

إعداد:

أ. صوفي ايمان

المدرسة التحضيرية للعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير-تلمسان

العنوان الإلكتروني: soufiimane@yahoo.fr

أ. قورراي مريم

المدرسة التحضيرية للعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير-تلمسان

للاتصال بمخبر مالية، بنوك وإدارة أعمال:
البريد الإلكتروني: laboratoire_lfbm@yahoo.fr
هاتف/ فاكس: 033742199

مدير المخبر: أ.د/ ساكر محمد العربي
رئيس الملتقى: د.غالم عبد الله
رئيس اللجنة العلمية : أ.د/ غوفي عبد الحميد

مقدمة عامة :

تعتبر ظاهرة الفساد الإداري من أهم الظواهر التي فتحت الأبواب أمام نقاشات تنادي بضرورة إنشاء هيئات وطنية ودولية تعمل على وضع وترسيخ مجموعة من المبادئ الهادفة إلى القضاء على ظاهرة الفساد التي أخلت بالبنية التحتية لمختلف المجالات الاقتصادية الاجتماعية السياسية.

ومن أهم المبادئ المنصوص على العمل بها هي إدراج عامل الأخلاق داخل العمل في المرافق والإدارات العمومية وحتى في المؤسسات الخاصة وهذا ما يعرف بأخلاقيات العمل.ومما سبق ومساهمة منا في إثراء هذه الدراسة تتبادر لنا الإشكالية التالية

أي دور تلعبه أخلاقيات العمل في الحد من الفساد الإداري بالدول النامية ولمعالجة هذه الإشكالية تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى فصلين:

الفصل الأول: تم التطرق فيه إلى المفاهيم الخاصة بالأخلاق وبأخلاقيات العمل، *مصادر ه، كما تم الإشارة في هذا الفصل* إلى القيم الرئيسية التي ترتكز عليها المرافق العامة والهيئات الإدارية.

بينما الفصل الثاني: اشتمل على مفهوم الفساد الإداري ومظاهره، أسبابه، كما تم التطرق إلى أثار الفساد الإداري على الإيرادات الحكومية وعلى النمو الاقتصادي وعلى مستوى الفقر وتوزيع الدخل، وفي الأخير تم اقتراح علاج الفساد الإداري من منظور الإدارات الحديثة التي تعتمد بالأساس على أخلاقيات المهنة.

I. عموميات حول أخلاقيات العمل

لقد تعرض الكتاب والباحثون إلى مفهوم الأخلاقيات بتعاريف مختلفة وفقا للاتجاه الذي يعتنقه كل باحث وسيتم عرض بعضها في ما يلي:

1- تعريف الأخلاق:

يقصد بالأخلاقيات في الإسلام مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الشخص المسلم المسئول والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص والمحققة للخير والمانعة للشر والمناصرة للحق والمناهضة للباطل والداعمة للعدل والإحسان والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع ضمن قواعد ومعايير محددة تحكم هذا السلوك.1

2- تعريف أخلاقيات العمل :

ليس هناك تعريف محدد لأخلاقيات العمل إلاّ أنّ غالبية كتاب الإدارة قد ركزوا على الجوانب الأخلاقية التي يجب أن يتمتع بها الإداري، كما أنّ دراسة الأخلاق والإدارة تناولها البعض من زوايا متعددة.

- تعرف أخلاقيات العمل بأنها مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطا، جيد أو سيء، حلال أو حرام، وانّ مصادر تلك القيم والمعتقدات للفرد تأتي من خلال الأسرة والأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة.2
- كذلك فقد عرفت بأنها سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم.3

3- مصادر أخلاقيات العمل :

المصدر الديني

تعتبر الأديان السماوية من أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة.

الذات:

إنّ الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وعليه فانّ العمل لا بد أن يكون جيد أمام الذات الإنسانية وعليه فانّ هذه الذاتية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة له.

الأسرة:

ينقل الفرد سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المنظمة وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية.

المؤسسات التعليمية:

تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريسهم ببعض المسائل في الأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك الطالب الايجابي تجاه المسؤولية والإخلاص.

المجتــمع:

إنّ المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وان ينقل أفراده إلى التنظيم وتنعكس على ممارساتهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم ايجابية فأنها تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقب المعتدي ولا تراعي فردا على أخر لجاهه أو مكانته في المجتمع.

القيادة القدوة

إنّ القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامحة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم والقيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ليس فيه ضعف

وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها وتحترم الآخرين وتكون خادمة للمصالح العامة لا سيادة لها لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها وستسقيها لمرؤوسيها.

v تشريعات الخدمة المدنية

إنّ مجموعة التشريعات والقوانين الصادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول تعتبر من المصادر المهمة للأخلاقيات وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها ومن زاوية أخرى لأنها بناءا على ذلك تعمل على تحديد واجبات ومسؤوليات الوظيفة التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري فتبين ما هي الواجبات التي تفرضها الوظيفة وما هي المحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة.4

4- القيم الرئيسية التي يرتكز عليها المرافق العامة والهيئات الإدارية:

إنّ تحديد وتعريف القيم الرئيسية التي يرتكز عليها المرفق العام تعد عملية دقيقة لقد لوحظ في أوربا إنّ قيمة عدم التحيز هي القيمة الرئيسية الأكثر ذكرا ورواجا لأنها تغطي مساواة المراعاة أمام القانون والتنظيمات الإدارية وجل هذه القيم الرئيسية وبالترتيب الأوروبي هي: 5

- عدم التحيز.
- الشرعية.
- -النزاهة.
- الشفافية.
- النجاعة.
- المساواة.
- المسؤولية.
- العدالة.

II. الفساد الإداري:

1- مفهوم الفساد:6

يمكن تعريفه بأنه الإخلال بشرف الوظيفة ومهنتها وبالقيم والمعتقدات التي يؤديها الشخص المكلف أو هو استغلال أو إساءة استخدام الوظيفة العامة من اجل مصلحة شخصية، فهو يحدث عندما يقوم الموظف المكلف بخدمة عامة بطلب رشوة مقابل الخدمة التي يفترض إن يقدمها مجانا بحكم كونه مكتتب في الأصل للقيام بها، فالنظرة إلى الفساد ومحاولة تعريفه من قبل الباحثين تتأثر بالحقل العلمي للباحث وبالمنظور الذي ينطلق منه الراغب في تعريف الفساد، لذلك ليس هناك إجماع على تعريف شامل يطال كافة أبعاد الفساد و يحظى بموافقة كافة الباحثين، وان كانت مجمل مفردات التعاريف المذكورة أنفا هي السبب جملة و تفصيلاً في الفساد الإداري الذي هو نتاج الأعمال المخالف للقوانين والسلوك البيروقراطي المنحرف واستغلال الموظفين العموميين لمواقعهم وصلاحياتهم وهو في نفس الوقت وفي كثير من الحالات سلوك استثنائي تفرزه الفجوة الكبيرة بين ما ينبغي إن يكون وما هو كائن وهو سلوك إداري غير رسمي بديل للسلوك الإداري الرسمي تحتمه الظروف الواقعية، ويقتضيه التحول الاجتماعي والاقتصادي الذي تتعرض له المجتمعات .

خلاصـــــة القول:

إنّ تعدد مفاهيم الفساد الإداري لا يعني أنّ مضامينه ومعانيه وأبعاده لا تزال غامضة ونختلف عليها وبالتالي فانّ محاربته والتصدي له لن يكون ممكناً أو يسيراً ولكن على العكس من ذلك فانّ التعمق الأكاديمي والتنظير المنهجي والتفريق بين الفساد النابع من طبائع الأشياء أو استعدادات البشر وبين الإفساد الذي تسببه الضغوط والمتغيرات البيئية كل ذلك سيمكن الأنظمة السياسية والهيئات القضائية والمتخصصون في الإدارة والاقتصاد وكل المهتمين ببرامج وخطط الإصلاح الإداري من تبني الاستراتيجيات الوقائية الشاملة و المانعة كبديل للجهود القضائية والأمنية العلاجية التي تهتم بأساليب كشف الفساد.

2- مظاهر الفساد:7

والفساد من حيث مظهره يشمل أنواع عدة منها:

- **الفساد السياسي:**

ويتعلق بمجمل الانحرافات المالية ومخالفات القواعد والأحكام التي تنظم عمل النسق السياسي المؤسسات السياسية في الدولة ومع أنّ هناك فارق جوهر بين المجتمعات التي تنتهج أنظمتها السياسية أساليب الديمقراطية وتوسيع المشاركة وبين الدول التي يكون فيها الحكم شموليا ودكتاتوريا لكن العوامل المشتركة لانتشار الفساد في كلا النوعين من الأنظمة تتمثل في نسق الحكم الفاسد وتتمثل مظاهر الفساد السياسي في الحكم الشمولي الفاسد وفقدان الديمقراطية وفقدان المشاركة وفساد الحكم وسيطرة نظام حكم الدولة على الاقتصاد وتفشي المحسوبية .

- **الفساد المالي :**

ويتمثل بمجمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري والمالي في الدولة ومؤسساتها ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية المختص بفحص ومراقبة حسابات وأموال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات ويمكن ملاحظة مظاهر الفساد المالي في الرشاوى والاختلاس والتهرب الضريبي وتخصيص الأراضي والمحسوبية في التعيينات الوظيفية.

- **الفساد الإداري:**

ويتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية التي لا ترقى للإصلاح وسد الفراغ لتطوير التشريعات والقوانين التي تغتنم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناع القرار والمشرعين لمراجعتها وتحديثها باستمرار وهنا تتمثل مظاهر الفساد الإداري في عدم احترام أوقات ومواعيد العمل في الحضور والانصراف أو تمضية الوقت في قراءة الصحف واستقبال الزوار والامتناع عن أداء العمل أو التراخي وعدم تحمل المسؤولية وإفشاء أسرار الوظيفة والخروج على العمل الجماعي. ويظهر جليا أنّ مظاهر الفساد الإداري متعددة ومتداخلة وغالبا ما يكون انتشار احدها سببا مساعدا على انتشار بعض المظاهر الأخرى.

- **الفساد الأخلاقي :**

والمتمثل بمجمل الانحرافات الأخلاقية والسلوكية المتعلقة بسلوك الموظف الشخصي وتصرفاته، كأن يستغل السلطة لتحقيق مآرب شخصية له على حساب المصلحة العامة أو أن يمارس المحسوبية بشكلها الاجتماعي الذي يسمي بالمحاباة الشخصية دون النظر إلى اعتبارات الكفاءة والجدارة.

3- أسباب الفساد الاداري[8]:

v أسباب حضرية:

هناك من يري بأنّ أسباب الفساد الإداري ما هي إلاّ أسباب حضرية فالتفسير الحضري يشير إلى وجود فجوة ما بين القيم الحضرية لمجتمع وبين قواعد العمل الرسمية المعتمدة من قبل الأجهزة الإدارية .

v أسباب سياسية:

يري أنصار التفسير السياسي لظاهرة الفساد الإداري أنّ محدودية قنوات التأثير الرسمية على قرارات الأجهزة الإدارية الحكومية وضعف العلاقة بين هذه الأجهزة والجمهور والتعالي، وشيوع الولاءات الحزبية على حسابي التحسس الوطني الشامل، وحماية المفسدين، والتساهل في محاسبتهم، وغياب الأنظمة الرقابية، من شأنه أن يدفع بروز حالات الفساد الإداري وظهور ممارسات منحرفة تخل بالأهداف والمصالح العامة للمجتمع.

v أسباب هيكلية:

يؤكد أنصار التفسير الهيكلي على أنّ أسباب الفساد الإداري ما هو إلاّ نتيجة لوجود هياكل قديمة لجاهزة الدولة والتي لا تتناسب ولا تتوازن مع قيم وطموحات الأفراد ولا تستجيب لمطالبهم واحتياجاتهم، وهذا من شأنه أن يخلق حالة من عدم التوافق بين الجهاز الإداري المعني وأولئك الأفراد مما يجعلهم يلجئون إلى الاعتماد على مسالك أخري تنطوي تحت مفهوم الفساد لتجاوز محدودية الهياكل القديمة وتحقيق مصالح ذاتية على حساب أهداف ومصالح الجهاز الإداري المعني.

v أسباب قيمية :

يرى أنصار التفسير القيمي بانّ الفساد الإداري ما هو إلاّ نتيجة لانهيار النظام القيمي للأفراد والذي يتمثل بالقيم والتقاليد والعادات الاجتماعية الموروثة واستبدالها بأطر قيمية هشة بعيدة عن القيم المعتمدة في المجتمع.

v أسباب اقتصادية :

يرى أنصار التفسير الاقتصادي بأنّ الفساد الإداري ما هو إلاّ نتيجة لعدم توزيع الثروة في المجتمع بشكل عادل اظافة إلى ما تحمله البيئة الاقتصادية من سوء الأوضاع المعيشية للعاملين الناجمة عن عدم العدالة في منح الرواتب والأجور، مما يؤدي بالتالي إلى ظهور فئة كثيرة الثراء مقابل فئات أخرى محرومة في المجتمع ما يؤدي إلى بروز سلوكيات منحرفة وفاسدة في أجهزة الدولة.

v أسباب إدارية:

أما أنصار التفسير الإداري فيرون أنّ أسباب الفساد الإداري تعود بالنتيجة إلى البيئة الإدارية، فكلما اتسمت البيئة الإدارية بدرجة عالية من الوعي والثقافة كلما كانت أكثر حصانة ومنعه في مظاهر الفساد الإداري، وبالعكس كلما اتسمت البيئة الإدارية بضعف الوعي الثقافي أو عدمه كلما أدي ذلك إلى بروز حالات فساد إداري متمثلة بضعف القيادات الإدارية وعدم نزاهتها وسوء اختيار العاملين وسوء توزيع السلطات والمسؤوليات وعدم وضوح التعليمات وسوء تقويم أداء الأفراد والمنظمات.

مما سبق يمكن القول أنّ أسباب ظاهرة الفساد الإداري تتعدد وتتباين وفقا لطبيعة الفرد والمنظمة والبيئة والمجتمع وبالتالي يختلف تأثيرها ويتباين في مجتمع لآخر ومن دولة لأخرى وذلك نتيجة للمتغيرات البيئية في المجتمع المعين.

4- آثار الفساد الإداري: 9

v أثر الفساد الإداري على الإيرادات الحكومية:

تخسر الحكومات مبالغ كبيرة من الإيرادات المستحقة عندما تتم رشوة موظفي الدولة حتى يتجاهلوا جزءا من الإنتاج والدخل والواردات في تقويمهم للضرائب المستحقة على هذه النشاطات الاقتصادية، بالإضافة إلى ذلك تهدر الحكومات كثيرا من مواردها عندما يتم تقديم الدعم إلى فئات غير مستحقة ولكنها تتمكن من الحصول عليه برشوة أو نفوذ أو أي وسيلة أخرى، وهذا ما يؤثر بدوره على الأداء الاقتصادي للدولة .

v أثر الفساد الإداري على النمو الاقتصادي:

تشير كثير من الدراسات النظرية والتطبيقية بأنّ الفساد الإداري والمالي له آثارا سلبية على النمو الاقتصادي، حيث أن خفض معدّلات الاستثمار ومن ثم خفض حجم الطلب الكلي سيؤدي إلى تخفيض معدل النمو الاقتصادي .

v أثر الفساد الإداري على مستوى الفقر وتوزيع الدخل:

يؤدي الفساد الإداري إلى توسيع الفجوة بين الأغنياء والفقراء، وهذا الأثر يتم عبر عدة طرق أهمها :

- تراجع مستويات المعيشة يؤدي إلى تراجع معدلات النمو الاقتصادي وهذا الأمر يساعد على تراجع المستويات المعيشية .
- قد يتهرب الأغنياء من دفع الضرائب ويمارسون سبلا ملتوية للتهرب كالرشوة , وهذا يساعد على تعميق الفجوة بين الأغنياء والفقراء .
- يؤدي الفساد إلى زيادة كلفة الخدمات الحكومية مثل : التعليم والسكن وغيرها من الخدمات الأساسية , وهذا بدوره يقلل من حجم هذه الخدمات وجودتها مما ينعكس سلبا على الفئات الأكثر حاجة إلى هذه الخدمات .

5- علاج الفساد الإداري من منظور الإدارات الحديثة:

تتعدد وتتنوع الإدارات الحديثة والتي انتقلت إلينا عبر العولمة وعصر الانفتاح التكنولوجي الذي نعيشه.

Ø ***إدارة الذات :***

إدارة الذات أمر مهم جدا , ويقصد بها " الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف" (إدارة الذات).فيجب على الفرد أن يعمل جاهدا في إدارة ذاته ليبعدها عن الشبهات وطريق الحرام محققا بذلك أهدافه بالحلال ومبتعدا عن طريق الحرام .

v ***إدارة التغيير:***

يقصد بإدارة التغيير: " سلسلة من المراحل التي من خلالها يتم الانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع الجديد، أي أن التغيير هو تحول من نقطة التوازن الحالية إلى نقطة التوازن المستهدفة " .ومن ضمن المتغيرات التي تفرض على المجتمع التغيير: (درجة المعاناة من قسوة الوضع الحالي – مدى وضوح الفوائد والمزايا التي سيحققها التغيير) .

وبالنسبة لموضوع البحث وهو (الفساد الإداري) نجد أن درجة المعاناة من قسوة الوضع المعايش بسبب الفساد الإداري يتوجب علينا الاستفادة من إدارة التغيير للانتقال بالوضع إلى نقطة توازن أفضل.

v ***إدارة الأزمات :***

لا يعتبر الفساد الإداري أزمة بحد ذاته فقط بل هو مولد لأزمات متعددة داخل المنظمة، ولعلاج الفساد الإداري من منظور (إدارة الأزمات) يمكن إتباع الخطوات التالية:

- تكوين فريق عمل متكامل يعمل بتعاون للقضاء على الفساد الإداري ومسبباته داخل المنظمة
- حل المشكلات المصاحبة للفساد الإداري بتحديد المشكلة وإجراء المشورة ومن ثم اختيار الحل الأنسب من الحلول المتاحة للخروج من الأزمة .

v ***الإدارة بالأهداف :***

وهذا المدخل يؤكد على ضرورة العمل الجماعي بروح الفريق، والمشاركة الفعالة والإيجابية بين الرئيس والمرؤوس، ويحقق الرقابة الذاتية من أجل تحقيق الأهداف، حيث أنه من أحد أسباب الفساد الإداري غموض الأهداف وعدم وضوحها، وجب على كل منظمة تسعى إلى علاج ظاهرة الفساد الإداري أن تمارس أسلوب الإدارة بالأهداف .

- ***إدارة الاتصالات:***

ويعني الاتصال تبادل المعلومات ووجهات النظر والتعبير عن المشاعر والأحاسيس، وفي إدارة الاتصالات يجب تشجيع الأسئلة وتبادل الأفكار المطروحة بين الموظفين وتوجيه النقد للعمل الخاطئ في الوقت المناسب و إيجاد مناخ إيجابي للاتصال يسمح بتقبل أفكار الآخرين، حيث أنه من أحد مسببات الفساد الإداري هو عدم كفاية الاتصالات بين الرئيس ومرؤوسيه، كان لابد من الاهتمام بإدارة الاتصالات وممارستها بفعالية حتى يستطيع المدير أن يقوم الوضع الخاطئ داخل المنظمة في الوقت المناسب .

- ***الإدارة بالمشاركة :***

ويقصد بالإدارة بالمشاركة: " المشاركة في القدرات والأداء مع الجميع والاعتماد على الإجماع "، فيجب على كل فرد في المنظمة أن يكون له رأي وصوت مسموع حتى يعتبر نفسه جزء من المنظمة ويتولد في داخله الولاء لها (الصعوبات في تنفيذ الإدارة بالمشاركة) .

- ***إدارة الجودة :***

تسعى إدارة الجودة إلى التحسين المستمر، والتحسين المستمر الذي تسعى إليه الجودة لا يقتصر فقط على الخدمة أو السلعة، بل يتعداه ليشمل مستوى الكفاءة في الأداء الوظيفي وتنمية العلاقات المبنية على المصارحة والثقة بين العاملين في المنشأة .وهذا الاتجاه ليس بجديد على الفكر الإسلامي , يقول تعالى في وصف القرآن : { قل لئن اجتمعت الإنس والجن على أن يأتوا بمثل هذا القرآن الكريم لا يأتون بمثله ولو كان بعضهم لبعض ظهيرا} (الإسراء: 88) , ويقول – صلى الله عليه وسلم – : (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه) .فإذا راعت المنظمة الجودة في أدائها على المستوى الذاتي وعلى مستوى المنظمة ابتعدت عن أحد مسببات الفساد الإداري .

- ***الهندرة (إعادة هندسة العمليات الإدارية) :***

وتعرّف على أنها : (إعادة التفكير الأساسي وإعادة التصميم الجذري للعمليات الإدارية لتحقيق تحسينات جوهرية في معايير قياس الأداء الحاسمة مثل التكلفة والجودة والخدمة والسرعة , وهو منهج لتحقيق تطوير جذري في أداء الشركات في وقت قصير نسبيا " (إعادة هندسة العمليات الإدارية) .

6 - الإصلاح الإداري للفساد في المجتمع

يعتبر الفساد الإداري والمالي هو أكبر معوق للتنمية, وقد ازداد الاهتمام بهذا الموضوع لأسباب متعددة, منها: (انفتاح الدول بعضها على بعض – سرعة انتشار المعلومات – زيادة مشاركة الشعوب في صنع القرار – تأثر مصالح الدول الصناعية والنامية من انتشار هذه الظاهرة).

وهناك بعض الآليات المقترحة والسياسات والإجراءات التي يمكن إتباعها لتحقيق الإصلاح للقطاعات التي عانت من الفساد الإداري وهي :

1. إصلاح النظام المصرفي والسيطرة عليه لمنع سارقي المال العام من الاختباء والتخفي فيه .
2. تكوين مؤسسات رقابية مستقلة تشرف على مراقبة العمل في الهيئات الحكومية والخاصة على حد سواء .

ويضيف (طه : 1) بعض الإجراءات , مثل :

3. الحد من البيروقراطية المعقدة الروتين والحد من وضع العراقيل أمام مصالح الناس، فهذا الأمر يجعل المواطن يلجا إلى طرق ملتوية لإنهاء معاملته وتيسير أمره الرشوة مثلا.
4. الردع القانوني.
5. تحسين الوضع المادي للموظف حتى لا يحتاج ويذهب لأخذ الرشوة.
6. تطوير القواعد النظامية المطبقة .
7. تبني نظم حديثة توفر حماية أفضل .
8. إزالة جميع المعوقات التي تمنع من الحصول على التعويض ومحاسبة الجاني .
9. الاهتمام بأخلاقيات الوظيفة العامة .
10. إشعار الموظف العام بالمسؤولية الملقاة عليه .
11. تكثيف الجهود الخاصة بالتوعية الإدارية .
12. تفعيل دور التدريب العملي لكي يؤدي دوره في توجيه الموظف إلى سبل اكتساب الأخلاقيات الإدارية الحميدة والالتزام بها سلوكيا ومهنيا .

خاتمة :

يتضح مما سبق أنّ ظاهرة الفساد الإداري تعتبر من اخطر الظواهر التي يشهدها العصر الحالي فانتشارها يدل على ارتفاع التكاليف المتعلقة بالدولة من جهة وبالمؤسسات العامة والخاصة من جهة أخرى، فمكافحتها شرط ضروري لسلامة وفعالية الأنشطة الاقتصادية ، والسياسية والاجتماعية، لذلك فعلى الدول النامية و الجزائر على وجه الخصوص بذل جهود إضافية من خلال وضع إستراتيجية طويلة المدى

يشارك فيها الجميع: من حكومة و إدارات عمومية و مجتمع الأعمال و وسائل الإعلام و مجتمع مدني كل على مستواه، لأن مسألة الفساد مسألة معقدة فمكافحتها تتم وفقا لجهود جماعية و ليست فردية للقدرة على مواجهة كل أنواع الفساد وهذا عن طريق خلق وبناء بنية تحتية ذات قواعد و أسس أخلاقية متينة و تفعيل مبدأ أخلاقيات العمل حتى تساهم في الحد من ظاهرة الفساد بصفة عامة في الدولة والمجتمع عامة والمؤسسات خاصة.

المراجع المستعملة

1- احمد بن داود المزاجي، أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية الكويت العدد 24 1994، ص.215
2- حسين بن محمد علي العلوي، في أوراق عمل المنتدى الثاني لأخلاقيات العمل، ورقة عمل الحافية لورقة عمل سليمان الخريجي، عضو مجلس الشورى جدة 23-25 صفر 1423، الموافق 6-8 مايو ،2002،ص.1
3- محمد عبد الفتاح ياغي، قياس مواقف المديرين من بعض الظواهر المسلكية المحظورة على الموظف العام، دراسة ميدانية مجلة جامعة الملك سعود العلوم الإدارية الرياض 1991 ص.249
4- احمد عبد الرحمن الشميمري، أخلاقيات الموظف المسلم القصيم، جامعة الملك سعود 1424، ص.16-18
5- Note de synthèse de l'OCDE sur la gestion publique (puma. Note de synthèse N°7.septembre 2000)
6- سمير عبود عباس صباح نوري عباس الفساد الإداري والمالي في العراق، في العراق، مظاهره، أسبابه، ووسائل علاجه 2008.
7- ياسر خالد بركات الوائلي، الفساد الإداري، مفهومه ومظاهره، وأسبابه، مع إشارة إلى تجربة العراق في الفساد ص.3-4
8- أسار فخري عبد اللطيف، اثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، ص.5-6
9- www.saaid.net/book/7/1291.doc